

# Guide des bonnes pratiques de l'industrie minière pour favoriser l'intégration des travailleuses

JANVIER 2017



## Table des matières

L'expertise en mixité :

présentation du guide, des partenaires de l'initiative et comment y participer

- L'initiative *Femmes de métiers dans le secteur minier au Québec* ..... 2
- Le guide ..... 3
- Les partenaires..... 4

### Faire son autoévaluation

- Faites une autoévaluation de vos travailleuses** ..... 5
- Dresser un portrait à l'interne des travailleuses
  - Suivre l'évolution de la main-d'œuvre dans l'industrie

### Polir son image pour briller auprès de futures recrues

- Ciblez les femmes dans votre promotion et votre recrutement** ..... 7
- Attirer les candidates de talent dans son entreprise
  - Recruter les meilleurs, en n'oubliant pas les meilleures
  - Analyser le processus d'embauche pour éviter de passer à côté de candidates de choix

### Un accueil digne de la « famille des mines »

- Privilégiez un processus d'accueil formel et inclusif** ..... 12
- Mettre de l'avant les valeurs de l'entreprise
  - Préparer l'équipe à recevoir une nouvelle collègue

### Des milieux sains et sécuritaires pour les nouvelles recrues

- Offrez des outils de travail adaptés et un milieu harmonieux** ..... 14
- Procurer aux femmes des vêtements, de l'équipement de protection et des installations adaptés et en quantité suffisante
  - Reconnaître les comportements sécuritaires et les pratiques innovantes en matière de santé et sécurité (SST)

### Des équipes diverses

- Considérez vos équipes mixtes comme une richesse** ..... 16

### Des familles de « bonne mine »

- Innovez en matière de conciliation vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle** ..... 17
- Penser aux employées et aux employés qui sont parents
  - Proposer des stratégies et adopter des mesures innovantes et une politique de conciliation famille-travail

### Des employées inestimables

- Retenez vos talents féminins** ..... 19
- Offrir un suivi et un soutien aux employées et aux employés pendant leur intégration
  - Soutenir la progression professionnelle des membres du personnel
  - Inciter les femmes à participer à différents comités

## LE PROJET

L'initiative *Femmes de métiers dans le secteur minier au Québec*, financée par Condition Féminine Canada (CFC) et coordonnée par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) a commencé en 2014. Le CIAFT documente les enjeux liés à la main-d'œuvre féminine, concerte les groupes spécialisés et intervient depuis plusieurs années pour favoriser l'accès des femmes aux emplois majoritairement masculins.

### L'objectif du projet :

doter le secteur minier et les collectivités du Québec (régions visées : Abitibi-Témiscamingue et Jamésie Eeyou Istchee) d'un plan d'action visant à favoriser l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans les métiers et les postes de production. Le projet a permis de :

- ❁ Produire un « [Portrait des femmes de métiers dans le secteur minier au Québec](#) », y compris un plan d'action sectoriel élaboré à partir des défis repérés par l'industrie minière québécoise;



- ❁ Soutenir la mise en œuvre d'actions prioritaires par les entreprises minières québécoises et la participation de ces entreprises au comité des partenaires de l'industrie en vue de partager leurs bonnes pratiques en matière de mixité.

### Contexte actuel : les femmes dans l'industrie minière québécoise

Alors que l'industrie minière sera confrontée à une pénurie de main-d'œuvre au cours des prochaines années, les femmes sont toujours sous-représentées parmi les employés de ce secteur. En fait, les femmes

ne représentent qu'environ 17 % de la main-d'œuvre du secteur minier et les travailleuses sont encore moins présentes dans les métiers d'avenir requérant, pour la plupart, une formation professionnelle. Les femmes constituent près de la moitié de la population active du Québec, et malgré cela, elles ne sont que 4 % et moins à exercer les dix métiers d'avenir de la prochaine décennie dans le secteur minier (CSMO Mines, 2015). Pourtant, les emplois du secteur minier ont tout pour plaire aux femmes passionnées des régions minières et de partout au Québec, qu'elles soient Autochtones ou non, nouvellement diplômées ou en réorientation professionnelle.

**Dans ce contexte, quelles stratégies pourriez-vous adopter pour attirer, intégrer et retenir davantage de talents féminins au sein de votre entreprise ?**

L'industrie minière québécoise et canadienne prône l'équité en matière d'emploi et, dans plusieurs entreprises, des mesures favorisant l'intégration d'une diversité d'employées et d'employés ont déjà été mises en place. Les bonnes pratiques de l'industrie visant à favoriser l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins ont été rassemblées ici, sous un même guide, dans l'espoir que vous y trouviez des ressources inspirantes et utiles pour vous permettre de poursuivre votre démarche et de répondre, de façon concrète et efficace, aux besoins de votre entreprise et de vos employées. Ce guide aborde ainsi les principaux défis des femmes qui cherchent à intégrer et à conserver leur emploi dans le secteur minier québécois (pour plus de détails, voir le [Portrait](#) réalisé par le CIAFT), mais il met surtout l'accent sur les stratégies adoptées par les entreprises en vue de les surmonter. Il vous aidera à rendre vos processus plus inclusifs et ainsi attirer, accueillir, intégrer et retenir davantage de candidates de talent.

## LE GUIDE

### Pourquoi ce guide ?

Parce que les femmes du Québec constituent une mine de talents pour l'industrie minière et qu'elles sont encore trop peu nombreuses à y participer. Il s'inscrit dans la volonté des acteurs de l'industrie d'augmenter le nombre de femmes dans leur bassin de main-d'œuvre. Ce guide, qui permet de suivre facilement le plan d'action élaboré en collaboration avec les partenaires, soutient la mise en œuvre de stratégies d'action et présente des exemples de bonnes pratiques observées dans l'industrie ainsi que les ressources et les outils disponibles.

### À qui s'adresse ce guide ?

Ce guide s'adresse d'abord aux professionnelles et aux professionnels des ressources humaines qui conçoivent les stratégies globales en matière d'équité dans l'entreprise. Mais ce guide est également utile pour atteindre d'autres objectifs, comme la mise en œuvre d'une action ou l'élaboration d'un plan d'action complet dans votre entreprise. Ce plan devra être élaboré, discuté, réalisé et suivi, en collaboration avec les personnes responsables des opérations (directrices et directeurs des opérations, superviseuses et superviseurs, contremaîtres, etc.) ainsi qu'avec les plus hautes instances.

### Contribuez à enrichir ce guide.


N'hésitez pas à faire de ce guide virtuel un espace de partage en y ajoutant vos formulaires, vos questionnaires, vos vidéos et tout autre outil créé et testé en entreprise !

### Vous souhaitez faire part de vos outils et de vos bonnes pratiques ?

Communiquez avec le [CSMO Mines](#)

Audrey Saint-Pierre au : [astpierre@csmomines.qc.ca](mailto:astpierre@csmomines.qc.ca)

Si vous êtes une employée ou un employé du service des ressources humaines d'une entreprise minière et que vous souhaitez avoir accès aux documents protégés par un mot de passe, veuillez communiquer avec le [CSMO Mines](#).

 Indique un outil disponible sur le web

## LES PARTENAIRES

### Comité des partenaires dans la mise en œuvre du plan d'action

- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail ([CIAFT](#))
- Association minière du Québec ([AMQ](#))
- Comité condition féminine Baie-James ([CCFBJ](#))
- Comité sectoriel de main-d'œuvre du secteur des mines ([CSMO Mines](#))
- [Fonderie Horne](#) (Glencore)
- Institut national des mines du Québec ([INMQ](#))
- [Mine Canadian Malartic](#) (Agnico Eagle/Yamana Gold)
- [Mine Casa Berardi](#) (Hecla Québec)
- [Mine Westwood](#) (IAMGOLD)
- [Mine Raglan](#) (Glencore)



RÉDACTION : [Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail \(CIAFT\)](#)

CONCEPTION WEB : [Comité sectoriel de main-d'œuvre des mines.](#)

Ce guide a été réalisé grâce au soutien financier de Condition féminine Canada dans le cadre du Programme de promotion de la femme.



Condition féminine  
Canada

Status of Women  
Canada

# Faire son autoévaluation

## Faites une autoévaluation de vos travailleuses



Avant de poser des gestes concrets, assurez-vous de connaître vos forces et vos faiblesses en matière de recrutement, d'embauche, d'accueil, d'intégration et de conditions de travail. Dans les sections suivantes de ce guide, des exemples de bonnes pratiques vous seront proposés. En adoptant ces pratiques innovantes, vous démarquerez en tant qu'employeur de choix, notamment auprès des femmes.

### Dresser un portrait à l'interne des travailleuses

Il est primordial de faire une autoévaluation de votre entreprise ou d'un de vos services en vue de repérer les éléments suivants :

- ⚙ Ce qui est apprécié des employées. Vos bonnes pratiques peuvent ensuite être mises de l'avant dans vos campagnes de recrutement;
- ⚙ Ce qu'il convient d'améliorer pour soutenir l'intégration des nouvelles recrues dans votre entreprise;
- ⚙ Rappeler et réaliser la vision et les déclarations des hauts dirigeants en matière de mixité des équipes et de l'apport des femmes à la performance de l'entreprise.

Les outils présentés ci-dessous vous permettront de passer en revue toutes les étapes du processus d'intégration des employées et employés. Ils vous seront utiles pour établir un plan d'action adapté et réalisable pour votre entreprise afin d'obtenir l'aval de la direction. Après avoir fait une première analyse de la mise à l'essai des actions afin d'y apporter tout ajustement nécessaire, faites part des résultats obtenus à votre personnel ainsi qu'à l'industrie, en mettant de l'avant vos réussites.

BONNES PRATIQUES	EXEMPLES, OUTILS ET RESSOURCES
Utiliser un questionnaire pour sonder vos employées.	 <a href="#">Questionnaire diagnostique</a> conçu et testé par la <a href="#">mine Westwood</a> (IAMGOLD), puis bonifié par le comité de partenaires du projet.
Faire une autoévaluation et élaborer un plan d'action.	CIME <i>Faire son autodiagnostic</i> (affiche) <a href="#">Des outils pour vous aider</a> .   Tableau regroupant les <i>Éléments à prendre en compte pour établir un diagnostic</i> et pour créer un plan d'action. Tiré du guide de <a href="#">CIME Femmes de métiers, femmes de qualité</a> , 2007.  Créer un plan d'action en vous inspirant <a href="#">Des bonnes pratiques de mixité</a> .
Procéder à l'analyse des politiques et des procédés de l'entreprise dans une optique d'égalité entre les sexes.	Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière canadienne (MIHR/RHIM) conçoit présentement un programme interactif expérimental dans le but d'offrir aux dirigeants du secteur canadien des mines et des minéraux l'inspiration, les connaissances et les compétences nécessaires pour devenir les « champions de l'équité entre les sexes » et pour susciter des changements organisationnels visant à créer un environnement inclusif pour les deux sexes. Informez-vous sur la trousse d'outils et la formation en ligne conçues dans le cadre du projet <a href="#">Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière</a> .

## Suivre l'évolution de la main-d'œuvre dans l'industrie

La collecte de données genrées ou sexuées est essentielle pour suivre l'évolution de la main-d'œuvre d'une industrie. Une première étape a été franchie par l'Association minière du Québec ([AMQ](#)) et la Commission de la construction du Québec ([CCQ](#)), qui recueilleront des statistiques sur la présence des femmes dans l'industrie minière québécoise, en collaboration avec le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles ([MERN](#)).

Il s'agira maintenant de produire vos propres données différenciées selon le sexe, à l'interne, en vue de participer vous aussi à cet effort qui vise une gestion inclusive et inspirante de la main-d'œuvre dans votre entreprise. Vous serez alors en mesure de déterminer les différences entre les groupes d'employées et employés dans le but de mieux répondre à leurs besoins et de bonifier vos pratiques déjà en place.

BONNES PRATIQUES	EXEMPLES, OUTILS ET RESSOURCES
<p><b>Établir un portrait genré de la main-d'œuvre de l'industrie minière</b> selon le sexe, l'appartenance à une communauté autochtone et le métier.</p>	<p>Des données différenciées seront recueillies par l'<a href="#">AMQ</a> et rendues publiques sur le site du <a href="#">MERN</a>.</p> <p>Mesure inscrite dans la <a href="#">Vision stratégique du développement minier</a> (en cours).</p>
<p><b>Créer ses propres indicateurs sexués dans vos procédures de gestion des ressources humaines.</b></p>	<p>Quelques exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivi du nombre de candidatures reçues et retenues, selon le sexe</li> <li>• Taux de roulement de la main-d'œuvre, selon le sexe et les raisons des départs Offrir un suivi et un soutien aux employées et aux employés pendant leur intégration, Interrogez les travailleuses sur les raisons de leur départ.]</li> <li>• Incidents en termes de santé et sécurité au travail, selon le sexe</li> <li>• Promotion et mobilité professionnelle, selon le sexe.</li> </ul>

### QUESTION 33 :

#### Faites-nous part de vos commentaires

Commentaires des travailleuses répondant au sondage, [mine Westwood](#) (IAMGOLD)

« Bonne idée ce sondage. Comme nous les femmes sommes en minorité dans ce milieu d'hommes, j'apprécie beaucoup qu'on me demande mon idée. »

« Très intéressant de valider ces informations avec les femmes de la mine! »

« Merci de vous soucier de la place des femmes dans l'industrie! »

# Polir son image pour briller auprès de futures recrues

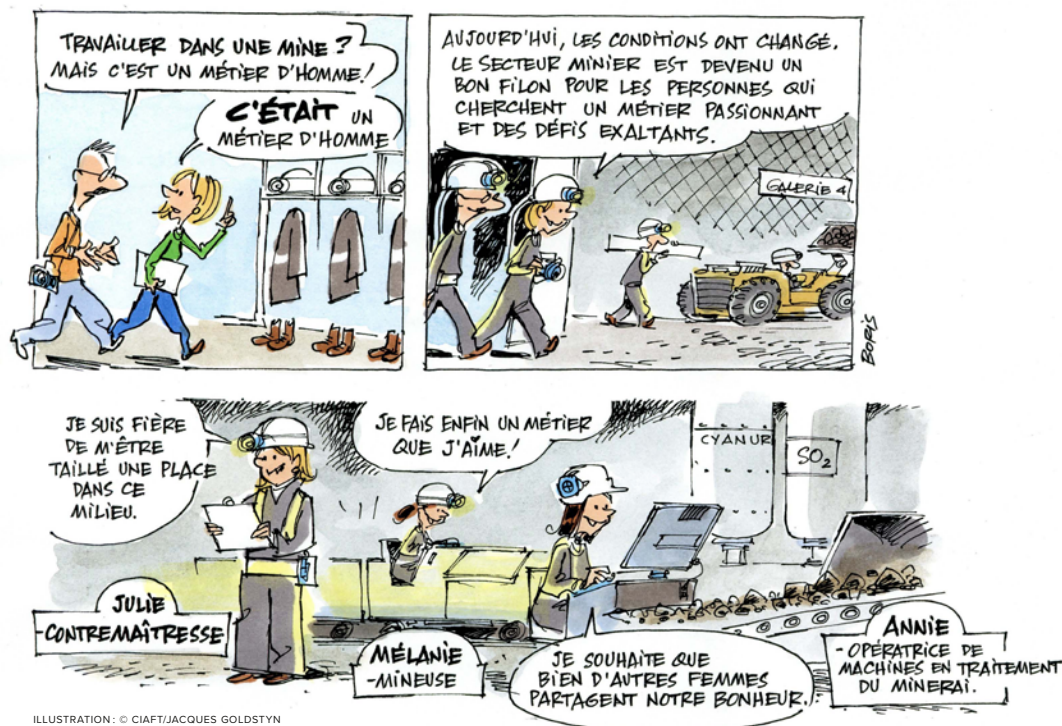
## Ciblez les femmes dans votre promotion et votre recrutement

Plusieurs entreprises minières et centres de formation au Québec notent que peu de femmes posent leur candidature. Pour l'industrie, c'est l'un des plus grands obstacles à l'augmentation du nombre de travailleuses dans le secteur minier. Pourtant, plusieurs solutions permettent d'attirer davantage de candidates vers les métiers et les postes à pourvoir dans l'industrie. Nous avons répertorié les bonnes pratiques en matière de recrutement et d'embauche afin de permettre aux entreprises de sélectionner les meilleures candidates.

### Attirer les candidates de talent dans son entreprise

Que ce soit pour augmenter le nombre de femmes parmi les personnes inscrites dans les centres de formation professionnelle ou pour susciter les candidatures féminines aux postes à pourvoir actuellement ou à l'avenir, il faut prendre le temps d'analyser les façons ayant déjà été utilisées antérieurement et réfléchir à la façon d'y intégrer une touche nouvelle.

D'abord, veillez à bonifier l'affichage des formations ou des postes en adoptant un langage épique, des termes neutres pouvant désigner autant un homme qu'une femme, et un visuel diversifié. Affirmez ensuite votre ouverture à la diversité. Le message que vous aurez pris soin de composer incitera des femmes qualifiées qui œuvrent dans un métier majoritairement masculin à soumettre leur candidature puisqu'elles auront prêté attention aux valeurs véhiculées par l'entreprise, à savoir qu'elle est ouverte à les accueillir dans l'équipe.



BONNES PRATIQUES	EXEMPLES, OUTILS ET RESSOURCES
<b>Affirmer son ouverture à la main-d'œuvre féminine.</b>	<p>Mentionnez que votre entreprise souscrit aux principes d'équité en emploi; que « le poste est ouvert autant aux hommes qu'aux femmes », etc.</p> <p><a href="#">New Millenium Iron</a> a élaboré un « plan de recrutement féminin » dans le cadre de la mise en place d'un <a href="#">Programme d'accès à l'égalité</a>.</p>
<b>Utiliser des titres d'emploi neutres.</b>	<p>Plusieurs minières du Québec ont cessé d'utiliser les termes « homme de service », « homme de qualité » pour les remplacer par « personnel de service », etc.</p> <p>Des exemples concrets et simples à réaliser : <a href="#">CDEACF langage épïcène et féminisation des titres d'emploi</a>.</p>
<b>Présenter les tâches des offres d'emploi ou de formation de manière à susciter l'intérêt des femmes.</b>	<p>Évitez les termes techniques. Soulignez plutôt la contribution de l'employée ou de l'employé au processus d'exploitation ou de production.</p> <p> Exemple de l'<a href="#">INMQ</a> : <a href="#">Description du métier de mineur-euse en utilisant des descriptions plus évocatrices auprès des femmes pour expliquer les responsabilités et le rôle joué par les employées qui occupent ce poste</a></p>
<b>Incorporer des exemples concrets de réussites féminines dans l'image et la signature visuelle des communications de l'entreprise.</b>	<p>Centre de formation professionnelle Baie-James (<a href="#">CFPBJ</a>) / <a href="#">CCFBJ</a> (vidéos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Être une femme dans le domaine minier</a></li> <li>• <a href="#">Être une femme dans un métier traditionnellement masculin</a></li> </ul> <p><a href="#">INMQ</a>, vidéos réalisées à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes 2015, 2016</p> <p>Formation professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2016, Manon Roy, <a href="#">mineuse de développement</a>, Agnico Eagle</li> <li>• 2015, Julie Adams, <a href="#">mineuse à la mine Westwood</a>, IAMGOLD</li> </ul> <p>Formation technique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2016, Murielle Todori, <a href="#">technicienne en minéralurgie</a>, ArcelorMittal</li> <li>• 2015, Catherine Houle, <a href="#">technicienne en géologie</a>, Exploration Osisko Baie-James.</li> </ul> <p><a href="#">Mine Raglan : femmes dans l'industrie minière</a>.</p> <p>Syndicat des Métallos, 2016, vidéos sur les <a href="#">femmes et l'engagement syndical</a>.</p> <p>Programme de reconnaissance et modèles autochtones (RMA), Sarah-Jane Bouchard, DEP en dessin industrie, employée chez C-MAC Thyssen. <a href="#">Témoignage</a>.</p>
<b>Mentionner les « bons coups » de l'entreprise.</b>	<p><a href="#">CSMO Mines</a> : section sur <a href="#">Explore les mines</a>, <a href="#">Facebook</a>, etc.</p> <p>Industrie : bulletin <a href="#">Mine@venir</a> (INMQ), <a href="#">Semaine minière</a> (AMQ), <a href="#">Québec Mines</a> (MERN), etc.</p> <p>Localement : journaux, centres de formation professionnelle, chambre de commerce (prix), etc.</p>

## Recruter les meilleurs, en n'oubliant pas les meilleures

La diversification de votre processus de recrutement vous permettra de dénicher les meilleurs talents parmi l'ensemble de la main-d'œuvre. Pour ce faire :

- ⚙️ Déterminez les métiers à pourvoir dans les prochaines années et affirmez votre ouverture et votre engagement envers la main-d'œuvre féminine;
- ⚙️ Participez à l'augmentation du bassin de femmes formées et expérimentées en prenant part au processus de recrutement dès l'entrée en formation ou lors du passage au premier emploi.

BONNES PRATIQUES	EXEMPLES, OUTILS ET RESSOURCES
<b>Consulter les meilleures pratiques en matière de recrutement et de sélection.</b>	<p>📄 Tableau <a href="#">Piste de bonnes pratiques – recrutement – sélection</a> Tiré du guide de <a href="#">CIME Femmes de métiers, femmes de qualité</a>, 2007.</p> <p>📄 Fiche <a href="#">Recrutez d'abord</a>. Tirée du Guide <a href="#">EmployéE au féminin, ça rapporte</a> Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine adapté par CCFBJ.</p>
<b>Proposer aux CFP de présenter les avantages offerts par l'entreprise aux élèves en formation</b> et de bien souligner les mesures d'accueil et d'intégration, la conciliation famille-travail, etc.	Mettez de l'avant les bonnes pratiques ciblées par les travailleuses et les bons coups soulignés dans le cadre de votre autoévaluation.
<b>Profiter des visites industrielles, des journées portes ouvertes et des salons et foires de l'emploi</b> pour promouvoir des modèles de travailleuses.	<p>Lors de ces activités, faites appel à des femmes de diverses équipes de l'entreprise qui peuvent témoigner de leurs parcours auprès des visiteurs des kiosques ou offrez des miniconférences. Mettez-les à l'avant-plan en leur demandant d'agir comme guides ou animatrices et diffusez des témoignages de travailleuses.</p> <p>Organisez des activités d'initiation à un métier en préparant des plateaux d'essai et d'expérience dans des environnements et des espaces de manipulation où des outils impossibles d'accès autrement seront mis à la disposition des participantes. Si possible, planifiez des activités pour les groupes (cohortes) de femmes et des expériences à réaliser en équipe.</p>
<b>Augmenter les chances d'être vus par les candidates de talent en diffusant les offres aux bons endroits :</b> Facebook, organismes en employabilité pour femmes, écoles, centres communautaires et commerciaux, etc.	Facebook : <a href="#">CCFBJ</a> , <a href="#">CSMO mines-Explore les mines</a> , <a href="#">Ouvrières du Québec</a> , <a href="#">FRONT</a> , Page web : <a href="#">RFAT</a> , <a href="#">CSMO Mines</a> .
<b>Offrir des stages et des emplois d'été, comme dans la plupart des minières, en vous assurant de susciter des candidatures féminines.</b>	




<p>Si vous avez une <b>politique de référencement</b> à l'interne, mettre de l'avant votre ouverture à la main-d'œuvre féminine pour tous les types de postes à combler, y compris dans la production;</p> <p>Encourager les employés à recommander des femmes issues de leur réseau de connaissances.</p>	
<p><b>Inciter les entreprises sous-traitantes avec lesquelles vous travaillez à embaucher des femmes.</b> Ainsi, vous êtes certains d'augmenter le nombre de femmes formées et expérimentées dans le bassin de main-d'œuvre de l'industrie.</p>	
<p><b>Participer au recrutement, en collaboration avec un centre de formation</b> de la région, des nouvelles étudiantes et des nouveaux étudiants inscrits en formation professionnelle ou technique.</p>	<p>Collaboration entre le Centre de formation professionnelle de la Baie-James (CFPJ) et la minière <a href="#">Casa Berardi</a> (Hecla Québec) qui recrute et forme Les futures travailleuses et les futurs travailleurs de la Jamésie.</p> <p>Impliquez-vous au sein des conseils d'établissement des centres de formation professionnelle, qui ont des sièges réservés pour des représentants de la communauté, et des conseils d'administration des cégeps.</p>
<p><b>Mettre en place des programmes individualisés de formation et de développement de carrière</b> en milieu de travail.</p>	<p>Exemple du <a href="#">Programme RIDE</a>, <i>Rapid Inuit Development Program</i>, à <a href="#">Mine Raglan</a> (Glencore), qui vise à offrir des postes de haute responsabilité, notamment en supervision et en formation, à des employés inuits qualifiés et motivés à progresser à l'intérieur de la compagnie.</p>



ILLUSTRATION: © CIAFT/JACQUES GOLDSTYN

## Analyser le processus d'embauche pour éviter de passer à côté de candidates de choix

Sans le savoir, votre processus d'embauche pourrait involontairement exclure certaines candidatures intéressantes pour votre entreprise. Que ce soit au moment de déterminer les compétences requises pour exceller dans un poste, de revoir les entretiens et les tests de sélection ou de déterminer la compatibilité entre la candidate et l'équipe de travail, un regard attentif porté sur votre processus de sélection vous permettra de recruter les meilleures candidates et les meilleurs candidats.

BONNES PRATIQUES	EXEMPLES, OUTILS ET RESSOURCES
<b>S'assurer que les critères de sélection et les tests préalables à l'embauche</b> reflètent les exigences réelles du poste à combler et qu'ils ne pénalisent pas les femmes.	<p>Une analyse du poste est requise. Voici des ressources à cet effet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">CSMO Caoutchouc : Élaborer un profil de poste</a></li> <li>• <a href="#">CDPDJ (2003) Guide pour l'analyse du système d'emploi</a></li> <li>• Faites appel à une ressource dans un organisme spécialisé en main-d'œuvre féminine tel que le <a href="#">CIME</a>.</li> </ul>
<b>Vérifier les compétences transférables des candidates et des candidats.</b>	<p> Fiche <a href="#">Embauchez Ensuite</a> Tirée du Guide <a href="#">EmployéE au féminin, ça rapporte</a> Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine adapté par CCFBJ.</p> <p>Voici quelques exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience de travail en usine, à l'extérieur, en plein air.</li> <li>• Expérience de travail manuel, physiquement exigeant, etc.</li> </ul>
<b>Donner aux femmes la possibilité de montrer leurs capacités.</b>	<p>Bonne pratique mise en place par les compagnies minières et les entrepreneurs miniers. Les minières <a href="#">Casa Berardi</a> (Hecla Québec) et <a href="#">Canadian Malartic</a> (Agnico Eagle/Yamana Gold) convoquent en entretien d'embauche toutes les femmes qualifiées qui déposent leur CV et se démarquent parmi les candidatures reçues en vue de pourvoir un poste dans les métiers et la production.</p> <p>Organisation de journées de recrutement qui s'adressent spécifiquement aux femmes de métiers.</p>

Une femme ayant plusieurs années d'expérience en conduite de machinerie lourde dans l'entreprise familiale a accepté d'occuper un emploi d'entretien dans un camp minier dans le but d'avoir un contact direct avec les employeurs du secteur.

Bien que la travailleuse les ait rencontrés un par un, aucun employeur n'a voulu lui donner sa chance. Dès qu'elle apprit qu'un camionneur du site avait démissionné, la travailleuse saisit l'opportunité. L'employeur lui a enfin permis de montrer ce qu'elle pouvait faire. Ce n'est qu'après un court essai au volant d'un camion lourd que la travailleuse a été embauchée, et ce, même sans posséder le diplôme correspondant.

[CIAFT, 2016](#)

# Un accueil digne de la « famille des mines »

## Privilégiez un processus d'accueil formel et inclusif

### Mettre de l'avant les valeurs de l'entreprise

Une fois embauchées, vos nouvelles recrues ont besoin de sentir qu'elles font aussi partie de la famille. Pour y arriver, le processus d'accueil doit d'abord être formalisé et systématisé pour tous les nouveaux venus. Ensuite, les outils comme le manuel des employées et des employés et les formations d'accueil doivent être revampés afin que le langage et le visuel tiennent compte de la diversité présente ou à venir dans l'entreprise (femmes, minorités ethniques, etc.). Enfin, une rencontre organisée avec tout le personnel et une visite de l'entreprise permettront à la nouvelle recrue d'avoir des repères et de développer un sentiment d'appartenance.

BONNES PRATIQUES	EXEMPLES, OUTILS ET RESSOURCES
<p><b>Inclure dans la formation d'accueil un langage et un visuel auxquels tous les membres du personnel peuvent s'identifier :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédaction d'un aide-mémoire pour les superviseurs;</li> <li>• Analyse de l'appréciation de l'accueil reçu auprès des nouvelles recrues;</li> <li>• Rappel aux superviseurs de tous les niveaux l'importance de l'accueil pour favoriser l'intégration.</li> </ul>	<p>La mine <a href="#">Canadian Malartic</a> (Agnico Eagle/Yamana Gold) a conçu des outils en vue de formaliser et de rendre plus inclusif son processus d'accueil :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <a href="#">Aide-mémoire – accueil/intégration nouvel employé et nouvelle employée</a> (superviseurs et superviseuses)</li> <li>* <a href="#">Fiche d'intégration départementale</a> (gestionnaires)</li> <li>* <a href="#">Sondage Intégration – nouvel employé et nouvelle employée</a></li> <li>* <a href="#">Formation Guide d'accueil et d'intégration d'un nouvel employé et d'une nouvelle employée</a> (superviseurs et superviseuses)</li> </ul>
<p><b>Inclure les politiques et les mesures suivantes dans la documentation et les afficher sur le lieu de travail :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique contre le harcèlement psychologique (HP)</li> <li>• Ouverture en matière de diversité, de main-d'œuvre féminine et de travail en équipe mixte</li> <li>• Mesures de conciliation entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle.</li> </ul>	

\* NOTE: Si vous êtes une employée ou un employé du service des ressources humaines d'une entreprise minière et que vous souhaitez avoir accès aux documents protégés par un mot de passe, veuillez communiquer avec le [CSMO Mines](#).



<b>Organiser une visite du lieu de travail pour les nouvelles recrues.</b>	
<b>Prévoir une séance de présentation avec l'équipe de travail.</b>	
<b>Mettre en place un programme de jumelage ou de parrainage</b> entre les personnes nouvellement embauchées et celles qui sont déjà en emploi, notamment pour les travailleuses dans les métiers non traditionnels.	Quelques mesures de mentorat et de parrainage existent déjà dans le secteur minier, notamment pour l'accueil, comme c'est le cas à <a href="#">Mine Raglan</a> (Glencore). Ces mesures existent dans d'autres secteurs, comme dans le secteur automobile : voir le projet pilote <a href="#">Réseau GPS</a> développé pour le <a href="#">CSMO auto</a> .

### Préparer l'équipe à recevoir une nouvelle collègue

Accueillir, c'est surtout se préparer à recevoir. L'accueil d'une travailleuse dans une équipe majoritairement masculine devant être encadré, il faut s'assurer que le superviseur ou la superviseure et les membres de l'équipe sont prêts à recevoir la nouvelle recrue.

BONNES PRATIQUES	EXEMPLES, OUTILS ET RESSOURCES
<p>Convier l'équipe de travail à participer à un <b>atelier de sensibilisation au travail en équipe mixte afin de :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• présenter les avantages de la mixité</li> <li>• déconstruire les préjugés</li> <li>• favoriser le travail en équipe</li> <li>• éviter les comportements à risque pour la santé physique et psychologique.</li> </ul>	<p>Des vidéos présentant des femmes de métiers dans le secteur minier peuvent être ajoutées.</p> <p>De telles formations existent dans d'autres secteurs, par exemple dans la construction : la formation conçue par la CCQ/CIME, « Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe mixte ». Voir le site <a href="#">Mixité en chantier</a>.</p> <p>Des guides, comme celui du <a href="#">CIME Femmes de métiers, femmes de qualité</a>, 2007, peuvent vous aider à développer ce type d'atelier.</p>

# Des milieux sains et sécuritaires pour les nouvelles recrues

## Offrez des outils de travail adaptés et un milieu harmonieux

Le secteur minier est chef de file en matière de santé et sécurité au travail. Compte tenu de la venue de nouvelles recrues féminines dans les métiers et les postes de production, de nouvelles façons d'accomplir les tâches se développent et celles-ci sont souvent reconnues comme étant plus sécuritaires par les employeurs. Toutefois, les installations et les équipements, originellement conçus pour des travailleurs masculins, doivent aujourd'hui être flexibles en vue d'accueillir de plus en plus de travailleuses. Qu'il s'agisse de vêtements, d'équipement de protection, d'installations sanitaires ou d'hébergement, il est impératif d'aménager le milieu de travail pour le rendre plus inclusif et encore plus sécuritaire pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

### Procurer aux femmes des vêtements, de l'équipement de protection et des installations adaptés et en quantité suffisante

BONNES PRATIQUES	EXEMPLES, OUTILS ET RESSOURCES
Procurer aux femmes des vêtements et de l'équipement de protection ajustés à leur morphologie.	Quelques exemples de fournisseurs de vêtements et d'équipement de protection corporelle adaptés : <a href="#">Covergalls</a> , <a href="#">RB Global</a> (harnais croisé, par exemple).
Prévoir des installations sanitaires et d'hébergement accessible aux femmes et en quantité suffisante pour accueillir des cohortes de travailleuses.	Plusieurs minières planifient maintenant l'espace nécessaire pour répondre aux besoins actuels et à venir des travailleuses : la mine <a href="#">Casa Berardi</a> (Hecla Québec) a agrandi les vestiaires ( <i>dry</i> ) des femmes lors d'une récente rénovation et la <a href="#">Mine Renard</a> (Stornoway Diamonds) a construit des vestiaires pouvant accueillir autant de travailleuses que de travailleurs dans l'usine de traitement de minerai et la sécherie ( <i>dry</i> ). Dans certains centres de formation, notamment ceux qui desservent des communautés autochtones, des résidences étudiantes pouvant accueillir tous les membres de la famille sont prévues dans les conceptions des bâtiments et sont à pleine capacité une fois construites, comme à <a href="#">Waswanipi</a> .

QUESTION 26 :

**Dans les bâtiments de surface, croyez-vous que les vestiaires sont bien adaptés et suffisants ?**

QUESTION 27 :

**Si la réponse est non : Quelles améliorations pourraient être apportées pour que les vestiaires vous conviennent mieux ?**

À la suite du sondage, des actions pour réaménager et améliorer la propreté du vestiaire des femmes à la surface (*dry*) ont été mises en œuvre à la [mine Westwood](#) (IAMGOLD)

« De ce que j'ai pu voir, il pourrait y avoir plus de toilettes [sous terre]. »

« Nous commençons à être à l'étroit [dans le vestiaire des femmes à la surface] avec l'arrivée constante de nouvelles femmes dans l'industrie et beaucoup d'étudiantes l'été. »

## Reconnaître les comportements sécuritaires et les pratiques innovantes en matière de santé et sécurité (SST)

BONNES PRATIQUES	EXEMPLES, OUTILS ET RESSOURCES
<p>Faire connaître les comportements sécuritaires et mettre en place un système de reconnaissance des pratiques innovantes en matière de SST.</p>	<p>Exemple : le programme sur les pratiques d'excellence en matière de SST, intitulé : « <a href="#">Déviants positifs</a> » de l'AMQ, en partenariat avec l'Université Laval.</p>
<p>S'assurer que les spécificités de la main-d'œuvre féminine sont prises en compte dans le cadre des formations en SST, par les comités santé et sécurité, etc.</p> <p>Sensibiliser aussi les associations qui chapeautent la SST dans le secteur minier au Québec, notamment l'<a href="#">ASPM</a> et la <a href="#">CNESST</a>.</p>	<p>Nouvelle formation de la FTQ pour les formatrices et les formateurs : <a href="#">Femmes et santé et sécurité au travail : mythes et défis</a></p> <p>L'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité a organisé en 2012 un colloque ayant pour thème : <a href="#">l'importance de considérer le genre et le sexe en SST</a>. Voir les conférences de Karen Messing, sur la <a href="#">prévention en SST tenant compte du genre</a>, et d'André Plamondon, sur les <a href="#">façons de faire la manutention – différence hommes-femmes</a>.</p>



ILLUSTRATION : © CIAFT/JACQUES GOLDSTYN

# Des équipes diverses

## Considérez vos équipes mixtes comme une richesse

Alors que la diversité est perçue comme un défi dans plusieurs entreprises, les superviseurs et superviseuses d'équipes mixtes y voient généralement un grand potentiel. Parmi les multiples bienfaits de la mixité, il y a les innovations dans les façons de faire, l'amélioration de l'atmosphère de travail et de la santé et sécurité, ainsi qu'une augmentation de la productivité. Idéalement, l'arrivée d'une travailleuse dans une équipe et un milieu de travail traditionnellement masculins doit être soigneusement préparée. Pour favoriser la cohésion du groupe et le travail en équipe mixte, il est important de présenter les avantages de la mixité tout en déconstruisant les préjugés à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Ensuite, il s'agit, d'une part, de rester flexible et ouvert d'esprit pour accueillir les nouvelles façons de faire et prendre en compte et évaluer attentivement les besoins d'adaptation soulevés par les travailleuses. D'autre part, il est essentiel d'affirmer et d'appliquer avec assurance, à tous les niveaux hiérarchiques, les politiques et les valeurs de l'entreprise en ce qui a trait à l'équité et à la santé et sécurité au travail, autant au niveau physique que psychologique.

En vue de préparer les futurs collègues et favoriser le travail en équipe mixte, voici quelques bonnes pratiques :

- ⚙ Insister sur les avantages de la mixité;
- ⚙ Repérer les bonnes pratiques et les comportements attendus qui favorisent la mixité;
- ⚙ Créer un atelier qui propose des outils concrets pour soutenir les efforts et renforcer les pratiques positives du travail en équipe mixte et, dans la mesure du possible, l'offrir à l'ensemble des superviseurs, superviseuses, employées et employés.

BONNES PRATIQUES	EXEMPLES, OUTILS ET RESSOURCES
<b>Insister sur les avantages de la mixité.</b>	<p>📄 <a href="#">CCF</a> (dépliant) <i>Avantage concurrentiel pour l'entreprise : la mixité des équipes</i></p> <p>📄 Fiche <a href="#">Avantages de la mixité</a>. Tirée du Guide <a href="#">EmployéE au féminin, ça rapporte</a> Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine adapté par CCFBJ.</p>
<b>Repérer les bonnes pratiques et les comportements attendus qui favorisent un climat de travail dans le cadre duquel la mixité et le travail en équipe mixte sont valorisés.</b>	<p><a href="#">Guide CCQ/CIME Entrepreneurs : Faire partie des solutions</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Des bonnes pratiques de mixité</a> (affiche)</li> </ul> <p>📄 <a href="#">Déconstruire les préjugés</a></p> <p>📄 <a href="#">Mixité en chantier: 10 mythes à déconstruire</a></p> <p>📄 <a href="#">Des situations souvent évoquées : comment agir ?</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Guide Mixité, Table de concertation lavalloise pour les femmes dans les métiers traditionnellement masculins.</a></li> </ul>
<b>Créer un atelier qui vise à favoriser le travail en équipe mixte et l'offrir aux superviseurs, superviseuses, employées et employés.</b>	<p>Une formation (de 14 heures), mise en œuvre par la CCQ et intitulée <a href="#">Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail</a>, a été conçue pour l'employeur, le compagnon et la nouvelle recrue.</p> <p>Des ateliers de formation pour sensibiliser au travail en équipe mixte ont été créés par le <a href="#">CIME</a> pour les entreprises, les écoles de formation, etc.</p>

## Des familles de « bonne mine »

### Innovez en matière de conciliation vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle




Le défi de maintenir l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales est de plus en plus présent dans la vie des travailleuses et des travailleurs. Dans le secteur minier, où la production est quasi ininterrompue, les entreprises horaires, les horaires intensifs et les sites éloignés accessibles en *FIFO* (*fly in fly out*) posent des défis particuliers d'organisation pour les travailleuses et les travailleurs, notamment pour celles et ceux qui ont des responsabilités parentales. Les mesures déjà en place pour soutenir la conciliation entre vie familiale et personnelle et vie professionnelle offrent des avantages concurrentiels qui attirent et favorisent la rétention de l'ensemble de la main-d'œuvre.

#### Penser aux employées et aux employés qui sont parents

BONNES PRATIQUES	EXEMPLES, OUTILS ET RESSOURCES
<p><b>Repenser les modèles d'horaires</b>, mener quelques expériences et proposer des solutions d'horaires flexibles afin de répondre aux besoins des employés et des employées à la recherche d'une meilleure conciliation vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle.</p>	<p>La <a href="#">mine Westwood</a> (IAMGOLD) offre un programme d'horaire adapté pour ceux et celles qui ont des besoins particuliers et doivent ou souhaitent réduire leurs heures de travail hebdomadaires, et ce, sans perte d'avantages sociaux. Un retour progressif, après un congé de maternité par exemple, est possible. Cela permet aussi de faciliter la transition vers la retraite ou au retour d'un congé prolongé.</p> <p>La <a href="#">mine Westwood</a> (IAMGOLD) offre la possibilité aux employées et employés de bureau de décaler l'horaire de travail en fonction de l'horaire du service de garde. Certaines entreprises minières, comme la mine Lac Tio située à Havre-Saint-Pierre (Rio Tinto), ont conclu des ententes avec des garderies situées à proximité des sites miniers pour qu'elles étendent leurs heures d'ouverture de manière à ce qu'elles correspondent à l'horaire des quarts de travail des employées et des employés.</p>
<p><b>Offrir des congés de maternité généreux.</b></p>	<p>Plusieurs compagnies minières complètent l'allocation gouvernementale (55 % du salaire) afin de bonifier le revenu de l'employée. La <a href="#">mine Westwood</a> (IAMGOLD) et <a href="#">Mine Raglan</a> (Glencore) sont des exemples parmi d'autres.</p>
<p><b>Offrir des avantages sociaux aux employées et aux employés et à leur famille, notamment pour les enfants.</b></p>	<p>Certaines entreprises minières offrent aux parents d'enfants gravement malades une couverture complète des frais médicaux ainsi que des congés de maladie supplémentaires aux employées et aux employés qui doivent rester auprès d'eux. <a href="#">Mine Raglan</a> (Glencore) et la <a href="#">Mine Canadian Malartic</a> (Yamana Gold/Agnico Eagle), entre autres, soutiennent leurs employées et employés qui traversent ces épreuves.</p>
<p><b>Mettre en place des moyens de communication accessibles et efficaces</b> qui permettent aux employées et aux employés de communiquer facilement avec les membres de leur famille.</p>	<p>Entre autres, la <a href="#">Mine Éléonore</a> (Goldcorp), située en zone inhabitée, a investi dans ses infrastructures et équipements de télécommunications afin que les chambres des employées et des employés aient un point de <a href="#">services sans fil (Wi-Fi)</a>.</p>



### Proposer des stratégies et adopter des mesures innovantes et une politique de conciliation famille-travail

BONNES PRATIQUES	EXEMPLES, OUTILS ET RESSOURCES
Distribuer un guide qui rassemble des astuces et des témoignages pour aider les employées et les employés à concilier travail et vie personnelle et familiale.	L'AMQ a établi un partenariat avec <a href="#">Des familles de bonne mine</a> , un site web qui propose des articles et des outils visant à soutenir les familles des travailleuses et des travailleurs du secteur minier. <a href="#">Guide du travail en région éloignée</a> (guide imprimé, français et anglais).
Adopter des mesures innovantes et rédiger une politique de conciliation famille-travail.	<a href="#">CCFBJ</a> <i>Trousse conciliation famille-travail auprès des entreprises horaires (7/7, 4/3, etc.)</i> <ul style="list-style-type: none"> <li> <a href="#">Sondage auprès du personnel</a></li> <li> <a href="#">Liste des mesures à implanter et évaluation après implantation</a></li> <li> <a href="#">Exemple de politique de conciliation famille-travail</a></li> </ul> <a href="#">CIAFT</a> , <i>Mieux comprendre pour mieux agir en conciliation famille-travail-études, partie 1; partie 2.</i> Gouvernement du Québec, <a href="#">Conciliation travail-famille : un outil profitable.</a>

#### QUESTIONS 30 ET 31 :

### Êtes-vous satisfaites de la conciliation travail-famille ? Si non, pourquoi ?

Commentaires des travailleuses répondant au sondage, [mine Westwood](#) (IAMGOLD)

« Le positif, par contre, c'est que mon chef de département est très conciliant. »

« L'arrivée au travail se fait tôt. Il faut avoir un conjoint qui peut être à la maison avec les enfants. »


« Ça pourrait être bien d'évaluer la faisabilité de réduire le salaire pour réduire le nombre d'heures pour un certain nombre d'années lorsque la travailleuse est mère de jeunes enfants. »

# Des employées inestimables

## Retenez vos talents féminins

Après avoir recruté les candidates talentueuses, les avoir accueillies avec des vêtements, des installations, des formations et des documents inclusifs, et ce, dans des équipes où les collègues sont prêts à leur faire une place, il est primordial de s'assurer que tout est mis en œuvre pour que leur intégration se déroule bien. Les femmes doivent se sentir comme des travailleuses à part entière : pouvoir acquérir de la polyvalence en expérimentant différentes tâches, participer aux instances et évoluer professionnellement au sein de votre entreprise, etc.

## Offrir un suivi et un soutien aux employées et aux employés pendant leur intégration

BONNES PRATIQUES	EXEMPLES, OUTILS ET RESSOURCES
<p><b>Assurer un suivi auprès des employées et des employés.</b></p>	<p><a href="#">Mine Raglan</a> (Glencore) utilise présentement un formulaire de suivi du personnel et adapte des questions spécifiques pour les femmes qui intègrent des équipes majoritairement masculines.</p>
<p><b>Assurer l'encadrement des superviseuses et des superviseurs.</b> Les superviseuses et les superviseurs d'équipes mixtes remplissent une grille de suivi.</p>	<p> Fiche <a href="#">Maintenez vos effectifs</a> Tirée du Guide <a href="#">EmployéE au féminin, ça rapporte</a> Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine adapté par CCFBJ.</p> <p>CIME : « Outil de suivi pour l'intégration dans un métier traditionnellement masculin » (p. 8 à 31), <a href="#">Des pratiques d'accueil et d'intégration gagnantes pour un maintien en emploi durable</a>.</p>
<p><b>Interroger les travailleuses sur les raisons de leur départ.</b> Prévoir un entretien de départ et demander quels sont les obstacles spécifiques qu'elles ont rencontrés en situation de travail où elles sont minoritaires.</p>	<p>CIAFT <a href="#">Femmes de métiers dans le secteur minier. Un portrait, les principaux défis et des pistes d'action pour l'industrie québécoise</a>, 2016.</p>

## Soutenir la progression professionnelle des membres du personnel

BONNES PRATIQUES	EXEMPLES, OUTILS ET RESSOURCES
<p><b>Veiller à développer la polyvalence des femmes de métiers</b> en systématisant la rotation des postes et des rôles.</p>	<p>Pour innover en ce sens : Créez un programme de jumelage, de compagnonnage ou de mentorat afin d'assurer le transfert de connaissances.</p> <p>Rédigez une liste des tâches en vue de développer la polyvalence des employés. Pour les métiers et les occupations de la construction, la CCO propose des « plans de formation des apprentissages », (ex : <a href="#">mécanicienne de machinerie lourde</a> ou <a href="#">opératrice d'équipement lourd</a>) dans le cadre du <a href="#">Programme pour la formation des femmes en entreprise</a>.)</p>



<p><b>Encourager l'accès des femmes aux postes de production,</b> notamment pour les Autochtones embauchées dans les postes d'entrée majoritairement féminins (hébergement, entretien, cuisine).</p>	<p>Exemple : <a href="#">Programme RIDE</a>, <i>Rapid Inuit Development Program</i>, à <a href="#">Mine Raglan</a> (Glencore). Ce programme vise à offrir des postes de haute responsabilité, notamment en supervision et en formation, à des employées et des employés inuits qualifiés et motivés à progresser à l'intérieur de l'organisation.</p>
<p><b>Rassembler de l'information écrite sur la mobilité professionnelle</b> (verticale et horizontale) des hommes et des femmes, en termes quantitatifs et qualitatifs. Dégager les bonnes pratiques et analyser les aspects à améliorer en vue de proposer des ajustements à la direction.</p>	
<p><b>Inviter les femmes à postuler aux postes de responsabilités.</b> Inviter toutes les candidatures qualifiées pour combler un poste à passer l'entretien d'embauche lorsqu'il y a un poste de responsabilités à pourvoir.</p>	

### Inciter les femmes à participer à différents comités

BONNES PRATIQUES	EXEMPLES, OUTILS ET RESSOURCES
<p><b>S'assurer que le comité des employées et employés ou de bonne entente,</b> un comité mixte et ouvert à tous, a un point de discussion lors des réunions portant <b>sur l'intégration des femmes dans les métiers et les postes de production</b> et sur les défis de travailler en équipe mixte.</p>	<p>En 2016, une première femme a été élue au comité bonne entente de la mine <a href="#">Canadian Malartic</a> (Agnico Eagle/Yamana Gold).</p>
<p><b>En milieu syndiqué, signifier l'ouverture et l'aspiration des instances relativement à l'implication des femmes</b> dans les divers comités.</p>	<p>Reconnaissance de l'engagement <a href="#">syndical des femmes au syndicat des Métallos dans le cadre d'une série de portraits vidéos</a>, 2016. Condition féminine : « <a href="#">Femmes d'acier</a> » au <a href="#">syndicat des Métallos</a>.</p>
<p><b>Inviter les femmes à joindre des réseaux</b> de femmes de métiers et à participer aux événements organisés. S'impliquer et inciter les employées à prendre part au déploiement de tels réseaux sociaux, axés sur le secteur minier de la région.</p>	<p>Des sections locales de <a href="#">Women in mining Canada</a> organisent des activités de réseautage (<a href="#">WIM Montréal</a>). Ces activités et ces réseaux sociaux ne sont pas encore actifs pour rassembler les femmes de métiers qui œuvrent dans les régions minières du Québec. D'autres exemples de réseaux : Facebook <a href="#">Ouvrière du Québec</a>.</p>